

Auf ein Wort

Mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt tut Not!

Fach- und Arbeitskräftemangel als Problem

In vielen Unternehmen ist ein Mangel an Fach- wie überhaupt an Arbeitskräften spürbar. Auf der Liste jener Faktoren, die die künftige Unternehmensentwicklung bremsen könnten oder dies bereits tun, rangiert gerade dieser Mangel ganz oben. Zugegeben, eine zielgerichtete arbeitsmarktpolitische Antwort darauf zu finden, ist nicht einfach. Politisch Weitblick walten lassen hieße, Unternehmen zum einen eine langfristige Perspektive aufzuzeigen und zum anderen kurzfristige Lösungsansätze für die Übergangszeit anzubieten. Wer durch diese Brille einen Blick in den Berliner Koalitionsvertrag wirft, wird jedoch enttäuscht. Langfristige Vorschläge finden sich dort zwar zuhauf („mehr“ ist offenbar Trumpf: mehr Frauen im Erwerbsleben, mehr Qualifizierung für Langzeitarbeitslose, mehr Jugendliche in der dualen Ausbildung, mehr Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer, mehr zugewanderte Fachkräfte etc.); es hapert jedoch an überzeugenden „Übergangslösungen“, die sofort greifen.

Flexibilität als Lösungsansatz? Derzeit Fehlanzeige!

Unternehmen sind zwingend darauf angewiesen, flexibel auf schwankende Anforderungen reagieren zu können. Aber gerade solche Möglichkeiten sollen politisch offenbar weiter beschnitten werden; die vorgebrachten Gründe dafür indes überzeugen nicht, sondern sind bestenfalls kurzfristig.

Der politische Feldzug gegen die „sachgrundlose Befristung“ ist ein Musterbeispiel dafür. Die allermeisten Unternehmen nutzen dieses Instrument, um ihre Personalplanung wirtschaftlich abzusichern. Dies soll nun politisch er-

schwert werden. Die Tatsache, dass die vielkritisierten „Befristungsketten“ nicht zuletzt im öffentlichen Dienst gang und gäbe sind, entlarvt jedoch eine doppelte Moral. In einem Ministerium etwa gilt der Haushaltsvorbehalt als anerkannter Sachgrund für eine Befristung; in einem Unternehmen hingegen wird die wirtschaftliche Vorsicht als verwerflich gegeißelt. Zweierlei Maß nährt den Verdacht, dass es hier mitnichten um die betroffenen Arbeitnehmer geht – sondern eher um Stimmungsmache.

Zeitarbeit – ein sinnvolles Instrument!

Tatsächlich spräche Vieles dafür, ein anderes flexibles Instrument auf dem Arbeitsmarkt stärker zu nutzen als bisher: die Zeitarbeit. Schon in den vergangenen Jahren hat die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften in vielen Branchen deutlich angezogen.

Allerdings hatte schon die ausgehende große Koalition den Personaldienstleistern schärfere gesetzliche Rahmenbedingungen vorgegeben – so etwa das geänderte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit Höchstüberlassungsdauer und „Equal Pay“-Vorschrift. Und die sachsen-anhaltischen Förderrichtlinien beispielsweise sehen Kürzungen vor, je höher der Anteil von Zeitarbeitern in einem Unternehmen ist. Der politische Druck hat also dafür gesorgt, dass ein anerkannter „Arbeitsmarktmotor“ in der öffentlichen Wahrnehmung wieder an Ansehen eingebüßt hat. Leider.

Dabei hat die Zeitarbeitsbranche in den vergangenen Jahren eine beachtliche Integrationsleistung unter Beweis gestellt: Langzeitarbeitslose, Berufseinsteiger oder Menschen mit Migrationshintergrund erhalten hier eine Chance. Jeder fünfte Zeitarbeitnehmer war zuvor noch nie in Arbeit oder länger als ein Jahr beschäftigungslos. Gerade auf dem



mitteldeutschen Arbeitsmarkt mit seiner hohen strukturellen Arbeitslosigkeit können solche Instrumente helfen, vielen Betroffenen einerseits eine Perspektive zu geben und ihr Potenzial andererseits für die Wirtschaft besser nutzbar zu machen.

Die IHK wird aktiv

Wir als IHK werden uns deshalb weiter auf allen Kanälen für mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt einsetzen. Außerdem informieren wir Sie im vorliegenden Heft darüber, wie Ihr Unternehmen erfolgreich mit Personaldienstleistern zusammenarbeiten kann. Wir zeigen Ihnen, wo Sie neue Impulse für Ihre Personalarbeit bekommen, und geben Ihnen praktische Checklisten an die Hand. Damit Sie in Ihrer Personalplanung so flexibel wie möglich agieren können – trotz aller politischen Hemmnisse.

C. Schaar

Carola Schaar
Präsidentin

T. Brockmeier

Prof. Dr. Thomas Brockmeier
Hauptgeschäftsführer

Das Titelthema

Zeitarbeit – alternative Chance zur Mitarbeitergewinnung

Auf der Suche nach Mitarbeitern nutzen Unternehmen gern die bewährte Stellenanzeige – ob als klassisches Zeitungsinserat, über digitale Stellenbörsen, Karrierenetzwerke oder bei der Bundesagentur für Arbeit. Nur wenige Unternehmen greifen auf professionelle Hilfe von Personaldienstleistern zurück. Eine verschenkte Chance, schnell und unkompliziert gute Mitarbeiter zu gewinnen, um keinen Auftrag mehr abzulehnen, flexibel zu agieren und das Wachstum des Unternehmens nicht zu gefährden. Die „Mitteldeutsche Wirtschaft“ beleuchtet die Branche der Personaldienstleister genauer, informiert und gibt Tipps.

Vermittlung vom Profi

Etwas 15 Prozent aller Stellenvermittlungen in Deutschland übernehmen private Anbieter. Die Vermittlung umfasst die Suche nach geeigneten Mitarbeitern in eigenen oder bundesweiten Bewerberpools sowie das Bewerbermanagement – von der Durchsicht der Bewerbungen über die Beurteilung bis zur Auswahl der Kandidaten. Die Vermittlungsprovision ist erfolgsabhängig und beträgt 5 bis 20 Prozent vom ersten Jahresbruttolohn des vermittelten Mitarbeiters einschließlich Zusatzleistungen. Wird der Mitarbeiter vor der Einstellung über eine Arbeitnehmerüberlassung auf seine Eignung geprüft (zum Beispiel neun Monate), kann die Vermittlungsprovision entfallen.

Generalist oder Spezialist

Die meisten Personaldienstleister arbeiten als Generalisten und versuchen alle gefragten Qualifikationen zu bedienen. Einzelne Anbieter spezialisieren sich auf bestimmte Berufsgruppen oder Branchen, ob Führungskräfte oder Hilfsarbeiter, Informatiker, Ingenieure, IT-Spezialisten, kaufmännisches, technisches

oder medizinisches Fachpersonal, Spezialisten für Marketing und Vertrieb oder Banken und Versicherungen.

Mitarbeiter auf Zeit

Personaldienstleister (Verleiher) überlassen ihre Mitarbeiter einem Kundenunternehmen (Entleiher) für befristete Arbeitseinsätze gegen Honorar. Der Kunde erhält kurzfristige Hilfe ohne viel Einarbeitung, denn von einem Personaldienstleister werden versierte Mitarbeiter erwartet. Das Kundenunternehmen nutzt dabei die volle Arbeitskraft ohne arbeitsrechtliche Ansprüche und Rekrutierungskosten, Lohnnebenkosten und Personalverwaltung. Da Personaldienstleister auch die beschäftigungslose Zeit ihrer Arbeitnehmer finanzieren, berechnen sie üblicherweise mindestens das Zweifache des Bruttolohns des Zeitarbeiters, abhängig von Qualifikation, Überlassungsdauer und Anzahl der gebuchten Mitarbeiter. Die derzeitige Begrenzung der Einsatzdauer auf 18 Monate im Kundenunternehmen ist gerade bei Projektmitarbeitern problematisch, weil die Arbeit sich nicht in ein starres Zeitkorsett zwingen lässt und eine Einarbeitung neuen Personals schwierig ist.

„Schmuddelimage“ war gestern

Zu teuer und schlecht bezahlt, so lauten die gängigen Vorurteile gegenüber Personaldienstleistern. Doch seit einigen Jahren gibt es Tarifverträge zwischen den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit und dem Deutschen Gewerkschaftsbund sowie einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Über die größten Irrtümer der Branche klärt diese Ausgabe ab Seite 6 auf und gibt Hinweise, was seriöse Zeitarbeitsfirmen ausmacht.

Hoher „Klebeffekt“

Über 37 Prozent der Zeitarbeitnehmer werden von dem Kundenunternehmen dauerhaft übernommen, so eine Studie der Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen. Üblich sind dabei bis zu drei Monatsgehälter als Vermittlungsprovision. Auch für Personaldienstleister wird es zunehmend schwierig, geeignetes Personal zu rekrutieren. Die Reaktion: höhere Bezahlung und Zusatzleistungen für Zeitarbeitnehmer.

Situation im südlichen Sachsen-Anhalt

Gut 450 Personaldienstleister sind im südlichen Sachsen-Anhalt tätig; ein Drittel davon Filialisten mit mehreren Zweigniederlassungen, die Mehrheit kleinere inhabergeführte Unternehmen. Knapp 38 Prozent davon sind bereits über zehn Jahre am Markt tätig. Um den Mitarbeitern kurze Anfahrtswege zu ermöglichen, sind die Anbieter meist lokal aktiv.

Tipps und Hilfe

Auf den folgenden Seiten beleuchtet die „Mitteldeutsche Wirtschaft“ einige Vorurteile der Branche und misst sie an der Realität. Die Leser erfahren Wissenswertes über rechtliche Rahmenbedingungen und Kosten, erhalten Tipps, was bei der Auswahl eines Personaldienstleisters zu beachten ist und wie sie seriöse Anbieter erkennen. Selbstverständlich sollte jedes Unternehmen neben der betriebswirtschaftlichen Bewertung prüfen, ob diese Art der Dienstleistung zur Firmen- und Kundenstruktur passt. Wie zufrieden Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Service von Personaldienstleistern sind, darum geht es auf den Seiten 8 und 9. Einige Personaldienstleister im Portrait finden sich im Branchen- und Regionalreport.

Kontakt



IHK Halle-Dessau
Geschäftsfeld
Starthilfe und Unternehmensförderung
Clemens Winkel
Tel. 0345 2126-273
cwinkel@halle.ihk.de

Vorurteile und Realität zur Zeitarbeit

„Zeitarbeit ist prekäre, schlecht bezahlte und unsichere Beschäftigung.“

Hinter Zeitarbeit stehen fast ausschließlich sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Zeitarbeit unterliegt vollständig dem allgemeinen deutschen Arbeitsrecht. So gibt es etwa kein spezielles Kündigungsrecht nur für die Zeitarbeitsbranche. Die Bezahlung von Zeitarbeitnehmern basiert zu fast 100 Prozent auf eigenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche. Rund drei Viertel aller Zeitarbeitnehmer arbeiten nach einem DGB-Tarif. Zeitarbeit steht für die gesamte Fülle des Arbeitslebens: Hilfsarbeiter, Schlosser, Buchhalter, Ingenieure oder IT-Experten.

„Zeitarbeit verdrängt Stammarbeitsplätze.“

Zeitarbeit ist nur in bestimmten Bereichen aktiv sowie in der Regel nur über einen begrenzten Zeitraum. Gerade einmal drei Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland sind Zeitarbeitnehmer. Eine Verdrängung ist allein schon rechnerisch ausgeschlossen.

„Zeitarbeitnehmer verdienen weniger als Stammbeschäftigte“

Zeitarbeitnehmer werden nicht nach dem Tarif des Kundenunternehmens bezahlt, sondern nach einem Tarif der Zeitarbeitsbranche. In manchen Fällen sind die Tariflöhne der Einsatzbranchen höher als die der Zeitarbeit. Um diese Differenzen von Zeitarbeitnehmern und Stammarbeitskräften zu beseitigen, gibt es bisher elf Branchenzuschlagstarifverträge (für insgesamt zwölf Wirtschaftsbereiche). Mit diesen Tarifverträgen wurde ein Großteil von Entgeltdifferenzen beseitigt.

„Bei Nichteinsatz bekommen Zeitarbeitnehmer kein Geld.“

Dies ist rechtswidrig. Zeitarbeitnehmer erhalten vom Zeitarbeitsunternehmen einen festen Lohn auf der Basis einer vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit – unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit, also auch bei Nichteinsatz.

Fünf Mal flexibler durch Zeitarbeit:

- 1 kosten- und zeitintensive Mitarbeitersuche entfällt
- 2 schnell verfügbare Mitarbeiter bei Personalengpässen wie Termindruck, Urlaub oder Krankheit mit einem Mitarbeiterpool aus nahezu allen Berufsgruppen
- 3 passende und fachlich qualifizierte Mitarbeiter
- 4 fest kalkulierbare Kosten nur für geleistete Arbeitszeit, keine Entgeltfortzahlung und Kosten für Nichteinsatzzeit
- 5 leichtere Personalplanung und gute Rekrutierungsoption

Quelle: in Anlehnung an den Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)

Quelle: Auszug Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), www.personaldienstleister.de

Zur Orientierung: Konditionen der Zeitarbeit ab 1. April 2018 (OST)*

| Entgeltgruppe | Qualifikation | Bruttolohn Zeitarbeiter | |
|---------------------------------|---|-------------------------|-------------------------|
| | | pro h | pro Monat mit AG-Anteil |
| EG 1 | Betriebliche Einweisung | 9,27 Euro | 1.719,03 Euro |
| EG 2 | Anlernzeit erforderlich | 9,37 Euro | 1.737,57 Euro |
| EG 3 | Ausbildung | 10,95 Euro | 2.030,57 Euro |
| EG 4 | Ausbildung mit Erfahrung | 11,58 Euro | 2.147,40 Euro |
| EG 5 | Ausbildung mit Erfahrung und Zusatzausbildung | 13,09 Euro | 2.427,41 Euro |
| EG 6 | Meister/Techniker | 14,72 Euro | 2.729,68 Euro |
| EG 7 | Meister/Techniker mit Erfahrung | 17,18 Euro | 3.185,86 Euro |
| EG 8 | Fachhochschulstudium | 18,47 Euro | 3.425,08 Euro |
| EG 9 | Fachhochschulstudium mit Erfahrung | 19,50 Euro | 3.616,08 Euro |
| Gesetzlicher Mindestlohn | | 8,84 Euro | 1.639,29 Euro |

*ausgenommen branchenspezifische Tarifverträge. In Anlehnung an den Entgelttarifvertrag Zeitarbeit DGB und iGZ/BAP vom 1. Januar 2017 (Beispielrechnung Bruttolohn Zeitarbeiter pro Monat mit 152 Stunden und Arbeitgeberanteil von 22 Prozent | Die Berechnung des Nettopreises des Entleihers erfolgte mit einem durchschnittlichen Faktor von 2,2 vom Bruttostundenlohn des Zeitarbeiters ohne Zusatzleistungen.)

18 direkte Kosten weniger!*

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten, Arbeitsschutzausstattung, ärztliche Vorsorgeuntersuchungen, Berufsgenossenschaftsbeiträge, ca. fünfzig Tage Ausfallzeit (Urlaub, Feiertage, Krankheit), Haftpflichtversicherungsschutz, Kranken-, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Rekrutierungskosten, Schwerbehindertenabgabe, Sicherheitsfachkraft, Umlage U1 und U2, Verwaltungs- und Weiterbildungskosten

* *Entscheidende Punkte, die im Stundenverrechnungssatz des Zeitarbeiters mit berücksichtigt sind. Statt Personalkosten zählt Zeitarbeit zu den Sachkosten.*



Check: Seriöse Zeitarbeitsunternehmen ...

1. **zeigen dem Kunden die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis:** Die Bundesagentur für Arbeit erteilt diese erst nach drei Jahren unbefristet.
2. **führen ein kostenfreies Erstgespräch.**
3. **informieren über Erfahrungen und Tätigkeitsfelder:** Gründungsjahr und fachliche Kompetenz entscheidender als Mitarbeitergröße
4. **klären über Qualifikation ihrer Mitarbeiter und Anforderungsprofil auf:** ggf. Spezialisierung auf gewerbliches, technisches, kaufmännisches Personal
5. **pflegen vorzugsweise einen regionalen Mitarbeiterbestand:** um die Fahrzeit des Mitarbeiters und die Berechnung beim Kunden gering zu halten
6. **holen sich Auskunft zur Branchenzugehörigkeit ein:** eines vergleichbaren Mitarbeiters des Kundenunternehmens
7. **prüfen Mitarbeitervorbeschäftigungszeiten im Kundenunternehmen:** der letzten sechs Monate – „Schleckerklausel“
8. **erkundigen sich nach der Höchstüberlassungsdauer beim Kunden:** derzeit 18 Monate bzw. abweichende Regelung des Tarifvertrages des Kunden
9. **unterbreiten ein schriftliches Angebot.**
10. **legen dem Kunden quartalsweise Unbedenklichkeitsbescheinigungen vor:** Krankenkasse, Berufsgenossenschaft und Finanzamt, um die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer nachzuweisen – Schutz vor Subsidiärhaftung
11. **schließen einen schriftlichen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag:** mit der namentlichen Konkretisierung des Zeitarbeitnehmers bzw. deren konkrete namentliche Mitteilung vor der Überlassung. Bei Verstoß wird der Arbeitsvertrag unwirksam und ein Bußgeld bis 30.000 Euro droht.
12. **berechnen keine Kosten am ersten Überlassungstag bei Mitarbeitertausch:** nachweisliche Nichteignung für die erforderliche Tätigkeit
13. **überzeugen sich vom Arbeitsplatz des Mitarbeiters:** empfehlenswert innerhalb von drei Tagen
14. **prüfen die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes:** führen wöchentlich Zeitnachweise des Mitarbeiters
15. **zeigen eine Vergütungsanpassung zwei Wochen vorher an:** mit Kündigungsmöglichkeit für den Kunden (Erhöhung des Mindestlohns oder Tarifentgelte)
16. **bewahren Geschäftsgeheimnisse:** üblicherweise mindestens drei Jahre nach Vertragsende
17. **sind ggf. Mitglied in einem Arbeitgeberverband (BAP oder iGZ)**

Quelle: IHK-Recherche

Kontakt



IHK Halle-Dessau
Geschäftsfeld
Starthilfe und Unternehmensförderung
Clemens Winkel
Tel. 0345 2126-273
cwinkel@halle.ihk.de

Wissenswertes zur Zeitarbeit

Unterschied Zeitarbeit & Werkvertrag

Oft werden in den Medien die unterschiedlichen Vertragsformen durcheinander geworfen. Zeitarbeit bedeutet, dass ein Mitarbeiter durch ein Zeitarbeitsunternehmen im Kundenunternehmen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eingesetzt wird. Bei einem Werkvertrag vergeben Unternehmer dagegen beispielsweise einen kompletten Produktionsschritt an einen Subunternehmer.

Kontakt

IHK Halle-Dessau
Geschäftsfeld
Starthilfe und Unter-
nehmensförderung
Clemens Winkel
Tel. 0345 2126-273
cwinkel@halle.ihk.de

Schutz vor Subsidiärhaftung

Der Personaldienstleister zahlt alle Sozialversicherungsbeiträge seiner Mitarbeiter. Sollte es jedoch dazu kommen, dass dieser keine Beiträge mehr zahlen kann, greift die Subsidiärhaftung (§ 28e SGB IV). Danach muss das Kundenunternehmen (Entleiher) bei Zahlungsunfähigkeit des Verleihers die

Kosten für den kompletten Zeitraum der Überlassung tragen. Nach vier Jahren verjährt der Beitragsanspruch – ein Risiko für das entleihende Unternehmen. Schutz bietet Punkt 10 der Checkliste.

Festhaltungserklärung

Der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Kunden können Zeitarbeitskräfte widersprechen. Dies betrifft die Verletzung der Kennzeichnungspflichten (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung) oder das Fehlen der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Auch das Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitskraft wird nicht unwirksam, wenn der Zeitarbeitnehmer schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach Überschreiten der Überlassungshöchstdauer gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält.

Zeitarbeit – Chancen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Zeitarbeit bietet Unternehmen Vorteile – aber durchaus auch denjenigen, die sie leisten. Die „Mitteldeutsche“ Wirtschaft hat drei Unternehmer sowie drei langjährige Zeitarbeitnehmer um ihre persönliche Einschätzung gebeten.



„Ich bin nun schon mehr als 15 Jahre in einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt – eine Beständigkeit, die ich sehr schätze. Die Herausforderung wechselnder Einsatzorte in unterschiedlichen Firmen ist sicherlich, dass wir ohne lange Einarbeitungszeit quasi vom ersten Tag an unsere Leistung bringen müssen. Mitunter wird man da anfangs noch ein wenig schief angeguckt nach dem Motto: Die können das nicht richtig. Was mir gefällt ist, dass ich in aller Regel nicht weniger in der Lohntüte habe als die Stammelegschaft.“

Maik Teichelmann, in Zeitarbeit seit Mai 2002



„Meine Tochter ist chronisch krank. Um mich gut um sie kümmern und mit ihr zu Arztterminen fahren zu können, ist mir die Flexibilität, die Zeitarbeit bietet, sehr wichtig. In bestimmten Einsatzunternehmen hätte ich als Angehörige der Stammelegschaft sonst beispielsweise jeden Sonnabend arbeiten müssen. Als nicht so gut empfinde ich, dass bei Auslastungsdellen als erstes wir Zeitarbeitnehmer nach Hause geschickt werden. Da haben wir die Möglichkeit, dies durch ein Zeitkonto auszugleichen.“

Ines Rößiger, in Zeitarbeit seit September 2006



„Ich mag die Möglichkeit, in verschiedene Unternehmen reinzugucken. Gut finde ich auch, dass ich dank vertrauensvoller, fast familiärer Atmosphäre in meiner langjährigen Zeitarbeitsfirma bei der Auswahl meiner Einsatzorte ein Wörtchen mitreden darf: Ein Festangestellter aus der Stammelegschaft kann sich bei Unzufriedenheit am Arbeitsplatz ja im Grunde nur durch Kündigung verändern. Als absolutes Plus betrachte ich, dass ich 30 Tage Urlaub habe – die ich nicht zwingend in den Betriebsferien nehmen muss.“

Rüdiger Ernst, in Zeitarbeit seit April 2004

„Wir nutzen die Zeitarbeit ausschließlich dazu, um Kapazitätsengpässe zu schließen. Grundsätzlich wird Leiharbeit nicht von uns geplant. Sie sorgt aber bei Krankheiten oder in der Urlaubszeit für den reibungslosen Fertigungsablauf und Terminstabilität. Ebenso in Hochleistungszeiten, also bei hohem Auftragseingang, wenn plötzlich mehr Manpower gebraucht wird. Wir greifen dabei ausschließlich auf Firmen zurück, die Mitarbeiter beschäftigen, mit denen wir schon seit Jahren gut zusammenarbeiten – die also unser Produkt und unsere Abläufe kennen. Natürlich gibt es immer wieder Stimmen, auch seitens der Politik, die sagen: ‚Ihr müsst mehr Leute einstellen‘ oder schlimmer noch: ‚Zeitarbeit ist moderne Sklavenarbeit‘. Es gibt sicher in der Branche schwarze Schafe. Aber Zeitarbeitsfirmen sind tarifgebunden, Leiharbeiter arbeiten also für Tariflohn. Und was wäre denn die Alternative? In der Produktion haben wir eine stets alternierende Auslastung. Ich müsste also in Spitzenzeiten Mitarbeiter einstellen, diese aber später betriebsbedingt wieder entlassen. Deshalb sind viele Leiharbeiter auch gar nicht an festen Arbeitsplätzen bei uns interessiert. Auch weil sie wissen, dass sie bei Auftragsflauten die ersten sein werden, die wieder gehen müssen.“

Enrico Marschall (51), Betriebsleiter der Velde Boilers and Plants GmbH in Köthen



„Auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter sind wir zunächst über die Agentur für Arbeit gegangen. Unser Ziel war es, wieder zeitnah einen behinderten Arbeitnehmer in unserer Firma einzustellen. Die Hoffnung, über die Agentur schnell geeignetes Personal zu finden, wurde arg getrübt. Nach vergeblicher Anstrengung haben wir nach einem anderen Weg gesucht und sind durch Empfehlung auf eine private Personalvermittlung gestoßen. Schnell und kompetent wurden uns von dort gleich mehrere geeignete Bewerber vorgeschlagen und vorgestellt – mit dem Ergebnis, dass wir sogar zwei Mitarbeiter einstellen konnten. Wir werden unser Personal ganz sicher auch künftig über diesen Weg finden.“

Thomas Hilbig (63),
Geschäftsführer HBS Bau und Service GmbH + Co KG, in Schkopau

„Mit unseren Entenspezialitäten haben wir ein Produkt am Markt, das zur Weihnachtszeit nicht nur in großen Mengen, sondern zusätzlich in veredelten Varianten stark nachgefragt wird. Um diese Auftragsspitzen abzufedern, benötigen wir zu unserem festen Stamm von 120 Mitarbeitern kurzfristig noch einmal so viel an Personal. Allerdings zeitlich begrenzt für drei Monate. Deshalb sind wir froh, und es macht deswegen auch nur Sinn, dass wir in dieser heißen Phase des Weihnachtsgeschäftes auf Leiharbeiter zählen können. Besonders günstig: Wir kooperieren mit Unternehmen, die ihr Personal saisonbedingt im Sommer aufstocken müssen. So finden unsere Leiharbeiter oft gleich Anschluss.“

Michael Bügener (57),
Geschäftsführer Fläminger Entenspezialitäten GmbH und Co. KG



Statements: Michael Deutsch

Portraits ausgewählter Personaldienstleister sind auf Seite 16 und 17 sowie auf Seite 21 zu finden.

Herausforderungen und Chancen der Zeitarbeit

18 Monate Höchstüberlassungsdauer und „Equal Pay“ im Zuge der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), dazu der einschlägige Fachkräftemangel: Die Branche der Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleister, aber auch deren Kunden stehen vor einigen Herausforderungen. Die „Mitteldeutsche Wirtschaft“ hat mit Vertretern der beiden großen Branchenverbände BAP und IGZ über die aktuelle Situation, Chancen und Risiken sowie mögliche Lösungen gesprochen.

Alexander Schalimow, Leiter Abteilung Recht, Tarif und Internationales beim Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP):

Kontakt



Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)
Alexander Schalimow
Leiter Abteilung Recht,
Tarif und Internationales
Universitätsstraße 2-3 A
10117 Berlin
Tel. 030 206098-50
www.personaldienstleister.de

Herr Schalimow, zum 1. April 2017 ist die dritte AÜG-Reform in Kraft getreten. Welche Auswirkungen beobachten Sie?
Sofort umzusetzen war die neue Kennzeichnungspflicht. Auch wenn sie gerade bei kurzfristigen Einsätzen die Praxis verkompliziert hat, haben sich die Zeitarbeitsunternehmen zügig auf diese Herausforderung eingestellt. Als sehr viel schwieriger erweist sich die Umsetzung des nach 9 Monaten vorgeschriebenen „Equal Pay“, die zum 1.1.2018 erstmals gegriffen hat. Wie die zahlreichen Nachfragen bei unserem Verband zeigen, gibt es hier enorme Unsicherheiten auf beiden Seiten.

Wo liegen die Probleme genau?

Als Pferdefuß erweist sich, dass der Gesetzgeber „Equal Pay“ nicht definiert hat. Da die zum Vergleich herangezogenen Vergütungsbestandteile der Stammebelegschaft sehr vielfältig sein können, stellt sich zwangsläufig immer wieder neu die Frage, wie das Entgelt des Zeitarbeitnehmers zu berechnen und mit Punkten wie Sachbezügen, betrieblicher Altersvorsorge oder vermögenswirksamen Leistungen umzugehen ist. Und was demnächst auf uns zukommt, ist die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, die zu Ende September 2018 erstmalig greift. Dann müssen Zeitarbeitsunternehmen Mitarbeiter aus gut bezahlten Einsätzen mit „Equal Pay“-Anspruch zwingend abziehen – was absolut nicht im Sinne der betroffenen Arbeitnehmer ist.

Was könnte eine Lösung bieten?

Wir als Verband machen uns für flächendeckende tarifliche Regelungen stark, wie wir sie mit den Sozialpartnern in den Branchenzuschlagstarifverträgen vereinbart haben. Mit diesen Tarifverträgen, so hat es der Gesetzgeber festgelegt, kann vom gesetzlichen „Equal Pay“ abgewichen werden. Außerdem fordern wir von der Politik im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine rechtssicher umzusetzende Definition von „Equal Pay“.

Kontakt



iGZ-Bundesgeschäftsstelle
PortAL 10
Albersloher Weg 10
48155 Münster
Tel 0251 32262-0
hesse@igz-zeitarbeit.de

Sylvia Hesse, Regionalkreisleiterin Sachsen-Anhalt beim Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen IGZ:

Frau Hesse, wie gehen Zeitarbeitsfirmen und Unternehmen mit dem Thema Fachkräftemangel um?

Grundsätzlich ist erst einmal zu sagen, dass Zeitarbeit nur eine Sparte im viel umfassenderen Portfolio der Personaldienstleister ist. Es trifft zu, dass wir einen Bewerbermangel in allen Bereichen verzeichnen. Allerdings liegt darin auch eine große Chance für Personaldienstleistungsunternehmen – und mit deren Service wiederum auch für die entleihenden Firmen.

Was meinen Sie damit genau?

Mit unserem Know-how und Netzwerk können wir Unternehmen, erst recht solche ohne eigene Personalabteilung, ideal bei der Personalgewinnung unterstützen. Die Übertragung des Rekrutierungsprozesses an einen Dienstleister ist immer stärker gefragt. Dabei kann man flexibel handhaben, bis wohin die Begleitung reicht: ob dem Kunden geeignete Kandidaten für das in dessen Eigenregie geführte Vorstellungsgespräch zugearbeitet werden – die klassische Personalvermittlung – oder ob sogar die Bewerbungsgespräche in der Hand des Personaldienstleisters liegen.

Welche Trends sind noch zu beobachten?

Eine Reihe von Personaldienstleistern hat sich – sehr erfolgreich – auf bestimmte Berufsgruppen wie beispielsweise IT-Spezialisten oder Sozialpädagogen und Erziehungswissenschaftler spezialisiert. In den genannten Bereichen ist Zeitarbeit übrigens ein gerade von Berufsanfängern durchaus gewolltes Mittel, um möglichst vielfältige Erfahrungen zu sammeln.

Dienstleistungen *Durch Zufall in die Zeitarbeitsbranche geraten und erfolgreich selbstständig gemacht*



Geschäftsführerin Dr. Gloria Schöbe (r.), hier im Gespräch mit ihrer Mitarbeiterin Dorothea Bentz, hat sich mit der GZA Gesellschaft für Zeitarbeit mbH 1995 selbstständig gemacht.

Schreibfehler sind ärgerlich und tragen nur selten dazu bei, ein gewünschtes Ergebnis zu erreichen. Im Fall von Dr. Gloria Schöbe verhält sich das aber etwas anders. Auf der Suche nach beruflicher Veränderung stieß die Wirtschaftsinformatikerin Anfang der 1990er Jahre auf eine Annonce, in der ein vermeintliches Zeitungsunternehmen nach einem Niederlassungsleiter suchte. Doch handelte es sich in Wahrheit um eine Zeitarbeitsfirma, die nach personeller Verstärkung suchte. Bis dato nicht mit dem Thema Zeitarbeit beschäftigt, weckte die Zusage, die Gloria Schöbe nach dem Vorstellungsgespräch erhielt, ihren Ehrgeiz. Sie arbeitete sich in die Materie ein und gründete 1995 ihre eigene Zeitarbeitsfirma. Damit ist sie seither als quasi „Ein-Frau-Betrieb“ erfolgreich am Markt.

Schritt in die Selbstständigkeit

Als Angestellte in dem besagten Zeitarbeitsunternehmen investierte Gloria Schöbe viel Kraft, eine unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu erlangen, ohne die kein Zeitarbeitsunternehmen arbeiten darf. Wenige Jahre später, 1995, wagte sie mit der Gründung der GZA Gesellschaft für Zeitarbeit mbH den Schritt in die Selbst-

ständigkeit. Bis heute sieht sie es als „ein kleines Wunder“ an, seither alle Schwierigkeiten zielgerichtet bewältigt zu haben:

Unterstützung durch Mitarbeiterin

„Durch die Insolvenz von Kunden wurden etwa Rechnungen nicht beglichen. Zudem forderten Gerichtsbeschlüsse, einzelne Tarifverträge rückwirkend für ungültig zu erklären. Das verlangte einen hohen Tribut von uns. Andere Firmen sind an dieser Klippe gescheitert“, betont die Unternehmerin. Gerade in diesen Zeiten erhielt sie die nötige Unterstützung nicht nur von ihrer Familie, sondern auch durch Dorothea Bentz, die seit 1996 bei der GZA angestellt ist.

Akzeptanz von Zeitarbeit gestiegen

Maximal beschäftigt die Köthener Zeitarbeitsfirma etwa 30 Mitarbeiter, die sie vorrangig an metallverarbeitende Betriebe, Transportunternehmen oder als Produktionshelfer vermittelt. Die entsprechenden Fachkräfte findet sie über die Arbeitsagentur, private Arbeitsvermittlungen oder aufgrund persönlicher Empfehlung. „Generell lässt sich sagen, dass die Akzeptanz von Zeitarbeit in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist“, sagt sie. Was nicht nur daran liegt, dass die Arbeitskräfte gebraucht werden. Vielmehr schätzen viele Unternehmer die fachkundige Verstärkung, die gerade in Zeiten des Fachkräftemangels so manche Lücken schließt.

Zufriedene Mitarbeiter und Unternehmen

Sie selbst tut alles, damit ihre Mitarbeiter sich an der entsprechenden Arbeitsstelle wohlfühlen und dement-

sprechend natürlich auch die Unternehmen zufrieden sind. Ein akzeptabler Arbeitsweg und ein gutes Arbeitsklima gehören für sie unter anderem dazu. Keinen Einfluss hat sie jedoch auf die gesetzlichen Regelungen bei der Bezahlung von Zeitarbeitern. Die sieht vor, dass Zeitarbeiter grundsätzlich nach neun Monaten nach der „Equal Pay“-Regelung bezahlt und nach 18 Monaten vom Kunden fest eingestellt oder entlassen werden müssen. Erst nach einer dreimonatigen Pause dürfen sie wieder an den alten Betrieb vermittelt werden – leider nur auf der untersten Lohnstufe, so vom Gesetzgeber vorgesehen.

Gutes Personal finden

Gute Mitarbeiter zu finden, so die 58-Jährige weiter, sei ohnehin schwierig. Aufgrund solcher Hürden werde die Suche aber nicht einfacher. Demgegenüber hält die Chefin der GZA Gesellschaft für Zeitarbeit stetig Kontakt zu ihren Mitarbeitern. Immer wieder besucht sie die Unternehmen, macht sich vor Ort ein Bild von den Arbeiten, die ihre Mitarbeiter ausführen müssen. Wichtig ist Gloria Schöbe aber auch das innerbetriebliche Miteinander, das unter anderem durch kleinere Betriebsfeiern gepflegt wird.

Aktuelle Herausforderungen

Die Arbeit der Zeitarbeitsfirmen wird langfristig nicht leichter. Eine Vielzahl von Branchentarifverträgen müssen beachtet werden, qualifizierte Mitarbeiter gilt es zu finden und möglichst langfristig zu binden. „Ich denke aber, dass wir den Anforderungen gewachsen sind und uns auch zukünftig am Markt behaupten“, betont Gloria Schöbe.

SVEN GÜCKEL

Kontakt

GZA Gesellschaft
für Zeitarbeit mbH
Dr. Gloria Schöbe
Paschlewer Straße 9
06366 Köthen
Tel. 03496 557108
gza-koethen@web.de

Dessau

Seit 20 Jahren in der Zeitarbeitsbranche aktiv: Herausforderung Personalgewinnung aktueller denn je

Mitarbeitergewinnung ist heute die Herausforderung schlechthin für Unternehmen. Auch und gerade, wenn etwa Auftragsspitzen zu bewältigen sind und nicht ad hoc abzusehen ist, ob der Bedarf an Mitarbeitern auch künftig besteht. Wie Personaldienstleister dabei unterstützen können und wie sich die Branche in den letzten Jahren gewandelt hat, weiß Christiane Bünning. Die Geschäftsführerin der Dessauer Personalservice GmbH ist Bezirkssprecherin Sachsen-Anhalt des Bundesarbeitsgeberverbandes für Personaldienstleister und seit fast 20 Jahren im Bereich Zeitarbeit aktiv.

Modernes Instrument des Arbeitsmarktes

70 Mitarbeiter zählt ihr Unternehmen heute. Eingesetzt werden die Leiharbeiter fast ausnahmslos in Betrieben der Region. „Der Bezug zur Firma, zur Geschäftsführung ist wichtig. Es geht um Menschen, nicht um irgendwelche verschiebbaren Sachen.“ Christiane Bünning bricht eine Lanze für die Arbeitnehmerüberlassung und bringt den Dienstleistungsgedanken ins Spiel, spricht vom Personalservice. „Zeitarbeit ist ein modernes Instrument des Arbeitsmarktes.“

Vorurteile überholt

Die Zeiten haben sich geändert. Vor 20 Jahren suchten Frauen und Männer im arbeitsfähigen Alter händeringend nach Jobs. Zeitarbeit war die Alternative, galt aber nicht durchweg als die Idealvariante. Geringes Entgelt, häufig wechselnde Einsatzorte, das Gefühl, Verschiebemasse zu sein: Christiane Bünning kennt die Vorurteile. „Wir waren als Branche in der Schmutzdecke.“ Heute

sehe die Welt ganz anders aus. Das gerade geänderte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und bundesweit geltende Tarifverträge setzen den Rahmen. Zeitarbeit ist mehr denn je eine Chance.

Personaldienstleister als Türöffner

Dabei verlagert der Entleiher von Arbeitskräften das Risiko. Er bestimmt die Dauer der Überlassung. Und er bekommt heute noch einen anderen Trumpf in die Hand. Die Übernahme wird immer häufiger praktiziert: „Arbeit vor Ort im Unternehmen bietet Leiharbeitern die Chance, Erfahrungen zu sammeln, auf sich aufmerksam zu machen“, meint Christiane Bünning. Überzeugen sie, können sie unter Umständen mit einer Übernahme rechnen. Der Entleiher hat alle Vorteile auf der Hand. Er kann die Mitarbeiter beobachten, ihre Fertigkeit und Fähigkeiten einschätzen. Seine Entscheidung trifft er nicht ins Blaue hinein. „Wir sind dabei Türöffner“, meint Christiane Bünning.

Geeignetes Personal finden

Für sie, wie für alle Personaldienstleister, liegt die Herausforderung heute darin, aus einem immer begrenzter werdenden Pool geeignete Mitarbeiter zu finden. Sie werden dabei immer mehr zu Brückenbauern. „Personalauswahl ist aufwendig, braucht Gespür für den Menschen und Zeit. Die ist in großen Unternehmen oft sehr knapp“, so Bünning. Das Risiko liegt beim Personaldienstleister. „Wir müssen die Menschen verstehen und uns auf sie verlassen. Gespür für den Augenblick, für den Einzelnen: Das zählt“, sagt sie.



Gleiches Geld und gleiche Bedingungen

Die Zeiten ändern sich, die Regelungen auch. Der Zeitarbeiter ist per Gesetz dem festangestellten Mitarbeiter gleichgestellt. Nach neun Monaten an einem Einsatzort hat er Anspruch auf denselben Lohn. Gleichzeitig muss seine Arbeit den gleichen Rahmenbedingungen entsprechen. „Equal pay“ und „equal treatment“ sind die Schlagworte. „Der Entleiher muss aber auch wissen, dass ein Arbeitnehmer nur maximal 18 Monate am Stück an ein und demselben Ort arbeiten darf. Danach muss er mindestens drei Monate pausieren.“ Christiane Bünning redet nicht um den heißen Brei herum. Regeln müssen eingehalten werden. Dies ist für alle eine große Herausforderung, denn bei Nichteinhaltung drohen hohe Strafen.

ULF ROSTALSKY

Kontakt

Dessauer Personalservice
GmbH
Christiane Bünning
Heidestraße 386
06849 Dessau-Roßlau
Tel. 0340 6611559
dessauer.personalservice
@adtg.de

Mitteldeutsche Personaltagung am 26. April 2018: Konkret nutzbare Tipps aus der Praxis für die Praxis

Ihre bereits 10. Auflage erlebt am 26. April die Mitteldeutsche Personaltagung. Die Veranstaltung in Halle (Saale) richtet sich an jeden, der sich in verantwortlicher Position mit dem Thema Personal beschäftigt: Ausbildungsleiter, Personalchefs und -referenten sowie Geschäftsführer aus allen Branchen der Region und Unternehmer aus dem Bereich der Personaldienstleistung.

Kandidaten aktiv ansprechen

„Angesichts des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels ist der Personalbereich zu einer absoluten Schlüsselstelle im Unternehmen geworden. Das Konzept ‚Post Et Pray‘, also eine Stellenanzeige aufzugeben und dann auf den passenden Bewerber zu hoffen, funktioniert schon lange nicht mehr. Es geht vielmehr darum, als Unternehmen für potenzielle Kandidaten wirklich ‚sichtbar‘ zu werden und sie aktiv zu suchen und anzusprechen“, unterstreicht Stefan Person vom Mitveranstalter pt-training aus Halle (Saale).

Workshops zeigen Umsetzung im Alltag

„Beim Thema ‚Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung von Personal‘ sehen wir in Sachsen-Anhalt und Mitteldeutschland noch erhebliches Potenzial – gerade auch, was die Anwendung moderner Instrumente dafür angeht. Bei unserem Praxistag sollen die Geschäftsführer und Personaler ganz greifbar erfahren, was sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten, also auch in kleinen Unternehmen und mit begrenzten Budgets, konkret tun können“, betont der Programmverantwortliche der Fachtagung.

„Großen Raum nehmen daher zwei ausgedehnte Workshop-Blöcke ein. Hier



Stefan Person ist der Programmverantwortliche der Mitteldeutschen Personaltagung, die sich auch mit dem Thema Recruiting via Social Media beschäftigt.

führen hocherfahrene Praktiker, wie etwa die früheren Personalchefs von Q-Cells und Bombardier Görlitz, unter aktiver Einbindung der Teilnehmer vor, wie sich Dinge im Unternehmensalltag konkret umsetzen lassen. Im Vorjahr wurden beispielsweise beim Workshop zum Thema Zeitmanagement individuelle Pläne für die Arbeitswoche der beteiligten Personaler erstellt“, erläutert Stefan Person.

Wissenstransfer organisieren

Ganz wichtiger Bestandteil dieses Workshop-zentrierten Ansatzes sei auch, dass die Tagungsteilnehmer untereinander in Austausch treten und nach dem Motto „Wie macht ihr das?“ eine Art individuellen Wissenstransfer organisieren können. „Nehmen wir noch einmal das eminent wichtige Thema Recruiting: Fakt ist, dass die schlicht auf Facebook gepostete Stellenanzeige allein auch nicht die rettende Lösung ist. Nun wird sich nicht jedes Unternehmen unserer Region solch ausgefeilter Tools bedienen wie der bayerische Autozulieferer, der mit dem speziell

angelegten Tinder-Profil einer fiktiven Frau auf gleichsam spielerische Weise ganz gezielt Fachkräfte ansprach.

Recruiting in der Praxis

Aber das ‚Sich-sichtbar-machen‘ kann mitunter auch viel profaner gehen – etwa, indem ich der Fußballmannschaft meines Dorfes eine Kiste Bier in die Kabine reingebe oder auf Ausbildungsmessen keine Hostessen an meinen Stand stelle sondern echte Azubis, die authentisch von ihrem Tun erzählen“, verdeutlicht Stefan Person noch einmal, dass bei der Mitteldeutschen Personaltagung ganz konkrete und praktisch umsetzbare Schritte im Zentrum stehen. „Und warum nicht Produkt- und Personalmarketing Hand in Hand gehen lassen? Auf Messen, auf denen ich meine Produkte präsentiere, sind stets die Leute aus der jeweiligen Branche geballt versammelt: Die kann ich dort doch auch jobmäßig ansprechen“, gibt er einen Tipp. ANDREAS LÖFFLER

10. Mitteldeutsche Personaltagung am 26. April im H+ Hotel Halle-Leipzig www.mitteldeutsche-personaltagung.de

Kontakt



IHK Halle-Dessau
Geschäftsfeld
Starthilfe und Unternehmensförderung
Clemens Winkel
Tel. 0345 2126-273
cwinkel@halle.ihk.de